

2020-06-16

Utbildningsdepartementet

Kristina Lovén Seldén
070-4065666
kristina.lovenselden@tco.se

Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande SOU 2019:69

U2020/00129/GV

Bakgrund

TCO har från Utbildningsdepartementet erhållit ovanstående remiss. TCO tillstyrker i stort förslagen till åtgärder för ett sammanhållet, nationellt och permanent system för validering men har i en del fall synpunkter på förslagets utformning och räckvidd.

Som konstateras i slutbetänkandet från Valideringsdelegationen (s. 29) är adekvat reglering, organisering och finansiering viktiga *institutionella förutsättningar* för att möjliggöra ett sammanhållet system för validering. Det är också till dessa delar som TCO huvudsakligen valt att koncentrera sina kommentarer.

En utgångspunkt är att de strukturer och system för validering som etableras är inkluderande och tar höjd för att såväl syfte som behov av validering kan se olika ut avseende både yrkeskategorier och kvalifikationsnivåer. TCO vill här understryka valideringens betydelse för etablering på arbetsmarknaden såväl som livslångt lärande, matchning och omställning för redan yrkesverksamma.

Som konstateras i betänkandet handlar validering om att i en strukturerad process kartlägga, bedöma och ge erkännande och värde åt människors tidigare kunnande, oberoende av hur det har förvärvats. Samtidigt råder oklarhet om vad dessa olika processer egentligen inbegriper vilket kan leda till osäkerhet och bristande likvärdighet vid utformningen av valideringsinsatser, men också till att validering inte sker i tillräcklig omfattning. Delegationens förslag till organisatoriska lösningar ska läsas i ljuset av detta.

Omfattning av och inriktning på validering (kap 2 och kap 4)

Det framgår av betänkandet att tillgången till validering ser mycket olika ut mellan regioner, kommuner, yrkeskategorier och kvalifikationsnivåer. Samtidigt är det väl känt att värdet av validering varierar med individens kompetens- och kvalifikationsnivå. För att validering ska fungera som en ändamålsenlig insats bör individen

helst ha en hög kompetens eller yrkesskicklighet. Omvänt gäller att en validering inte ger särdeles mycket mervärde för individer med begränsad reell kompetens inom ett visst område.

I betänkandet föreslås ett antal förändringar och förtydliganden med bäring på det svenska systemet för validering. Ett övergripande syfte är att stärka individens tillgång till validering och åstadkomma mer effektiva valideringsprocesser.

Överlag delar TCO Valideringsdelegationens slutsats att dagens system för validering är alltför decentraliserat och disparat. TCO ser det därför som angeläget att få till stånd en mer samordnad utveckling och sammanhängande strukturer för validering. Dels för att realisera ett livslångt lärande på individuell nivå, dels för att åstadkomma en bättre fungerande kompetensförsörjning i samhället som helhet.

Det förutsätter i sin tur förtydliganden i berörda myndigheters uppdrag att främja, samordna, följa upp och redovisa valideringsarbetet. Genom att klargöra definitionen av validering och förtydliga ansvaret inom respektive myndighets verksamhetsfält ges förutsättningar för bättre fungerande system för validering inom både utbildnings- och arbetsmarknadsområdet.

Samtidigt fordrar ett utökat ansvar också mer omfattande verksamhetsnära stöd till de aktörer som är operativt involverade i det praktiska arbetet med validering på olika nivåer för att säkra hög kvalitet i genomförandet. Det kräver samverkan och kunskapsutveckling, inbegripet forskning och utvärdering.

Ett led i det arbetet är precis som delegationen föreslår att personer som arbetar med valideringsfrågor får tillgång till kvalificerad vägledning, kompetensutveckling och stöd. TCO vill här betona att det bör röra sig om kontinuerliga insatser för att ge önskad effekt.

Förslag till en ny förordning med generella bestämmelser om validering (kap 6, särskilt avsnitt 6.5.3)

Valideringsdelegationen konstaterar att det är viktigt med en gemensam och enhetlig definition av validering för att användningen av validering inom både utbildning och arbetsliv ska kunna öka. Mot den bakgrunden föreslår delegationen att en förordning med generella bestämmelser om validering införs, som innehåller dels ett återgivande av den definition av validering som finns i skollagen (i enlighet med delegationens förslag att definitionen av validering ska vara kvar i skollagen om än något reviderad), dels ytterligare bestämmelser som beskriver hur en validering ska gå till (se även s. 46).

Den nya förordningen ska avse validering inom samtliga utbildningsformer men också i arbetslivet samt i övriga verksamheter som omfattas av förordningen om den svenska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF).

Valideringsförordningen ska omfatta definitionen av begreppet validering och de generella krav som ska gälla för att det ska anses vara frågan om en validering, utifrån ett behov av att också kunna definiera begreppet validering för validering som utförs utanför kommunernas vuxenutbildning. Med validering reglerat i förordning försvinner även behovet av generella riktlinjer avseende validering, enligt Valideringsdelegationen.

TCO ser både för- och nackdelar med förslaget. En förordning med generella bestämmelser innebär att begreppet validering kan användas mer enhetligt i olika sammanhang. Det är positivt att validering definieras mer omsorgsfullt och TCO instämmer i att en mer stringent begreppsapparat gör det enklare för berörda aktörer att arbeta mot samma mål, vilket är viktigt för att systemet som helhet ska vinna legitimitet. Det finns således ett stort värde i att förtydliga och få fler aktörer att förstå vad som krävs för att det ska vara fråga om en validering.

Samtidigt är det enligt TCO angeläget att validering av kunskaper utgår från vad som faktiskt krävs för att få arbete inom ett yrke. Formalisering är bra men får inte leda till att valideringen blir alltför teoretisk eller till att kopplingen till arbetsmarknaden blir för svag. Till exempel behöver valideringen vara utformad så att den mäter yrkeskunskaper och exempelvis inte kunskaper i svenska språket om dessa inte är ett absolut krav för att få jobb på svensk arbetsmarknad.

Generella bestämmelser av de slag som delegationen föreslår behöver också kunna rymma ett mått av variation och flexibilitet. Om det är mot utbildning som ens kunnande valideras så är det målen i den specifika utbildningen som man prövas mot.

Samtidigt vittnar utvecklingen på arbetsmarknaden om att det i många fall är validering av specifika moment eller delar av en kvalifikation, snarare än validering av hela kvalifikationer, som behövs för att personer ska komma vidare i utbildning eller arbetsliv – och kanske än mer så i Coronakrisens spår.

Annorlunda uttryckt är det angeläget att de regelverk och modeller för validering som nu tar form utgår från hur en individs kompetens faktiskt ser ut, och beaktar att kompetens och kunnande oftare förvärvas i steg än i språng. Väsentligt är att delegationen uppmärksammar kunskaper som följer på varandra i en progression.

Beroende på syfte och behov kan en valideringsprocess vara mer eller mindre omfattande. Det innebär att kartläggning, bedömning och

erkännande i praktiken kan ta sig olika uttryck beroende på vad som ska valideras, och det behöver finnas möjlighet att fylla på med kvalifikationer efter hand. TCO anser att detta är en viktig premis att framhålla i delegationens förslag.

I förlängningen handlar detta också om att resurser behöver kunna avsättas för valideringsprocesser av olika slag, inte minst för att förhindra inlåsnings effekter på arbetsmarknaden. Ur det perspektivet är det också viktigt att det är möjligt att utfärda formella intyg, certifikat etc. för delmoment såsom en fördjupad kompetenskartläggning till exempel. För breda tjänstemannagrupper som ofta har en längre utbildning i botten eller lång erfarenhet men saknar papper på det, så är det viktigt att validering kan handla om både "up-skill" och "re-skill".

Paralleller kan dras till branschvalidering, där *validering av yrkeskompetens* i praktiken är en mer ändamålsenlig benämning. Dels för att det är validering av yrkeskompetens det i praktiken handlar om, dels för att det då blir tydligt att även kompetenser som inte är avgränsade till en viss bransch kan omfattas. TCO vill här särskilt framhålla att detta är viktigt för att kompetenser hos många tjänstemannagrupper, där kompetenserna inte går att knyta till en viss bransch, också ska kunna omfattas. Däribland administrativ personal, IT, projektledning etc. Det är olyckligt om dessa gruppers behov inte kan mötas på grund av en *alltför* strukturerad process.

I relation till Arbetsförmedlingens verksamhet kan TCO konstatera att det är problematiskt att tillgången till validering är begränsad för personer som har visat sig ha störst nytta av valideringsinsatser, och kanske än mer så nu när grupper med högre utbildningsnivå än tidigare skrivs in vid Arbetsförmedlingen i Coronakrisens spår.

Inom ramen för Arbetsförmedlingen är det hittills främst långtidsarbetslösa som kommit i fråga för valideringsinsatser medan antalet personer i omställning som får sin kompetens validerad är betydligt färre. Utmaningen i att arbetssökande med bäst förutsättningar för insatsen inte erbjuds validering var också något som Valideringsdelegationen resonerade om i delbetänkandet *Validering med mervärde*.

Validering i högskolan (övergripande)

Mot bakgrund av att en majoritet av de sysselsatta idag har en eftergymnasial utbildning är det centralt att högre utbildning ges en framskjuten plats i de samverkansstrukturer som etableras kring kompetensförsörjning och validering, både på nationell och på regional nivå.

Som TCO framhöll i sitt remissvar till delegationens delbetänkande *Validering i högskolan* (SOU 2018:29) så måste arbetet med bedömning av reell kompetens inom högskolan prioriteras på ett helt annat sätt än idag vid landets lärosäten. Det förutsätter i sin tur en rimlig resurstilldelning till lärosätena för användning och utveckling av validering. Att UHR får i uppdrag att ge stöd till universitet och högskolor i fråga om validering och i samverkan med UKÄ ta fram rekommendationer för validering är bra men den ekonomiska aspekten måste också beaktas och medel skjutas till.

I fråga om lärarutbildningen behövs till exempel utbyggda system för validering och tillgodoräknande inom den reguljära lärarutbildningen och inte enbart i särskilda uppdrag såsom ULV och VAL. Mot bakgrund av att det kan vara svårt att flytta mellan samma program på olika lärosäten och knepigt att få enskilda kursmoment tillgodoräknande behövs därtill en fördjupad diskussion om tillgodoräknande mellan lärosäten i Sverige.

Bland de mer centrala förslagen i SOU 2018:29 återfanns bland annat följande:

- att regelverket moderniseras och förtydligas. Principen om generöst och flexibelt erkännande ska gälla oberoende av vilka meriter som åberopas. Även kompetens som utvecklats på annat sätt än genom utbildning eller i yrkesverksamhet ska kunna tillgodoräknas.
- Att en särskild ersättning införs till universitet och högskolor för tillgodoräknanden baserade på reell kompetens.¹
- Att det införs en möjlighet till tillgodoräknande inom uppdragsutbildning vid universitet och högskolor.
- Att redovisningen av tillgodoräknanden och validering förbättras i statistiken.
- Att Universitets- och högskolerådet får ett långsiktigt uppdrag att främja lärosätenas arbete med erkännande av tidigare lärande.
- Att stödet till utveckling av metoder för bedömning av reell kompetens förlängs.
- Att Universitetskanslersämbetet får i uppdrag att göra en samlad kvalitetsgranskning av lärosätenas arbete med validering.
- Att lärosätena skapar en central ingång för ansökningar om tillgodoräknande och en mer centraliserad hantering av beslut om tillgodoräknande.

¹ Med *validering för tillgodoräknande* avses ett beslut om att tidigare utbildning, kunskaper och färdigheter som utvecklats i t.ex. yrkesverksamhet får inräknas i kurs eller examen. Ett beslut om tillgodoräknande utgör alltså ett erkännande av kunskaper och färdigheter som en individ redan besitter (inte att förväxla med *validering för behörighet* som syftar till att avgöra om en sökande har förutsättningar att tillgodogöra sig en viss utbildning).

- Att ge UHR i uppdrag att testa en modell med central ingång för förhandsbesked om tillgodoräknande av reell kompetens.

TCO tillstyrkte Valideringsdelegationens rekommendationer och förslag i dessa delar och vill än en gång framhäva att det är hög tid att dessa omsätts i praktiken. I slutbetänkandet föreslås därtill att begreppet validering införs i högskolan och yrkeshögskolan, i enlighet med ovan refererade valideringsförordning.

Som delegationen konstaterar är behovet stort bland arbetssökande, yrkesverksamma och nyanlända av att få sitt tidigare lärande validerat. Samtidigt är strukturerna för validering svagt utvecklade och omfattningen av validering i högskolan låg. Detta trots att Högskoleförordningen (1993:100) säger att lärosätena har en skyldighet att pröva reell kompetens för behörighet till utbildning och tillgodoräknande av kunskaper.

En fungerande validering på lärosätetsnivå löser inte ensamt bristen på rätt utbildad arbetskraft men är en viktig reform för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. I många fall är validering också en ekonomisk förutsättning för att människor mitt i livet ska kunna vidareutbilda sig utan att behöva börja om från noll i de fall de redan uppfyller lärandemålen. Det är således angeläget att lärosätena ges rimliga förutsättningar och särskilda resurser att arbeta med validering av kunskaper som förvärvats inom yrkeslivet eller i andra sammanhang. Det förutsätter i sin tur en revidering av dagens ersättningssystem som i praktiken medför dubbla kostnader för lärosätena och därigenom motverkar arbetet med validering av reell kompetens i högskolan.

Samtidigt ska sägas att flera av de reformer som delegationen föreslår är av mer strukturell karaktär. De torde därför ta viss tid att genomföra. Ett fortsatt utvecklingsarbete kommer följaktligen att behövas för att åstadkomma en anpassning vid landets lärosäten. Det gäller inte minst arbetet med att finna ändamålsenliga metoder och arbetssätt.

Mot bakgrund av att någon samlad statistik av hanteringen av valideringsärenden/tillgodoräknanden idag inte finns att tillgå ser TCO det som eftersträvansvärt att universitet och högskolor utvecklar sitt samarbete på området ytterligare. Med förbättrad statistik avseende validering och tillgodoräknande torde också incitamenten för lärosätena att prioritera området kunna öka. Uppföljning och kvalitetssäkring i sig sänder även en viktig signal till lärosätena om vad de är skyldiga att göra vilket torde göra det enklare att nå långsiktighet i valideringsarbetet.

Men det är också viktigt att det skapas tillräckliga ekonomiska incitament för högskolorna att lägga resurser på validering. Det vore därför rimligt att den ersättning som utgår för validering inte enbart kopplas till individen utan även, eller i stället, utgår från det antal kartläggningar och bedömningar som genomförs. Exempelvis kan det inom lärarutbildningen krävas validering mot flera ämnen och lärarförberedande delar, vilket kräver parallella valideringsprocesser, detta bör resultera i separata ersättningar. Någon form av ersättning bör också utgå för genomförd validering oavsett hur valideringen faller ut.

Enligt högskoleförordningen är det enbart studenter som kan komma i fråga för tillgodoräknande. Det gör att en individ som tror att den har mycket relevanta kunskaper som kan valideras behöver påbörja en utbildning för att kunna få veta om det stämmer. Det vore därför önskvärt om individer som ännu inte är studenter kunde erbjudas och påbörja en valideringsprocess redan innan de påbörjar sin utbildning. Då skulle de veta hur lång studietid som krävs innan de påbörjar en utbildning vilket sannolikt skulle minska avhopp på utbildningar.

Ur det perspektivet är det också viktigt att de pilotprojekt med att utveckla olika metoder för bedömning av reell kompetens som på senare tid genomförts på lärosäten över hela landet förlängs. Att UHR ges i uppdrag att främja lärosätenas arbete med erkännande av tidigare lärande är också viktigt då det signalerar att validering är ett långsiktigt uppdrag. TCO bedömer behovet av en samordnande och stödjande funktion likt UHR som betydande för att åstadkomma större likvärdighet lärosäten emellan.

Men även om validering i form av tillgodoräknanden av tidigare kunskap och färdigheter utvecklade i andra sammanhang utgör en viktig komponent för att möjliggöra livslångt lärande för fler, så är det TCO:s bedömning att ett moderniserat regelverk för lärosätenas arbete med validering också måste åtföljas av reformer i lärosätenas utbildningsutbud för att bli verkningsfullt och relevant för bredare grupper på arbetsmarknaden. Det förutsätter i sin tur ett mer flexibelt utbildningsutbud – korta kurser, deltid, distans etc. – som till form och innehåll passar yrkesverksammas behov. Därtill behöver tillgängligheten till högre utbildning blir bättre och studiefinansieringen ses över. Som Valideringsdelegationen slår fast, bland annat med hänvisning till TCO:s (2015) undersökning om tjänstemännens efterfrågan på vidareutbildning, är det också i stor utsträckning på högskolenivå som kompetensutvecklingsbehoven kommer att finnas framöver.

För att kunna bygga ut högskolan och öka flexibiliteten behöver lärarbehovet på högskolan ses över särskilt. Om det inte finns lärare så finns det inte heller någon utbildning. Det är centralt att utbildningens kvalitet värnas. Det gör att det krävs satsningar på vetenskaplig utbyggnad inom discipliner där forskningen idag är helt underdimensionerad. Ett sådant exempel är det utbildningsvetenskapliga och ämnesdidaktiska forskningsområdena som har oerhört små resurser.

För att öka kännedomen om validering och vad som de facto ingår i högskolans uppdrag är det angeläget att högskolan också blir bättre på att synliggöra studie- och yrkesvägledning vid lärosätena och att de arbetar mer utåtriktat med vägledningsinsatser. Som Valideringsdelegationen framhåller behöver den sökande av tillgodoräknande avseende reell kompetens ofta stöd i form av vägledning före en sådan bedömning. De internationella erfarenheter som redovisas i betänkandet vittnar också om vägledningens betydelse för att synliggöra kunskaper och färdigheter som studenten redan tillägnat sig.

Organisering och finansiering (kap 7 och kap 8)

Ett väl fungerande system för validering är till gagn för såväl samhället i stort som enskilda individer. Rätt använt kan validering fungera som ett verktyg för både kompetensförsörjning och kompetensutveckling med stora samhällsekonomiska vinster som följd. TCO har i flera sammanhang och sedan lång tid tillbaka framhållit att validering av vuxnas erfarenheter och utbildning behöver utvecklas och ser därför positivt på förslagen som identifierar validering som en naturlig del i den ordinarie verksamheten inom utbildnings- och arbetsmarknadssektorn.

När det handlar om omställning och kompetensförsörjning förenas arbetsmarknads- och utbildningspolitik vilket inte bara kräver samverkan mellan olika departement utan också ändamålsenliga strukturer för sådan samverkan. Det är också viktigt att parterna involveras. Konkret innebär det bland annat att insatser inom det reguljära utbildningsväsendet bör inkluderas när arbetsmarknadspolitiska insatser ses över, samt att erfarenheterna av mer systematiskt samarbete mellan parterna, arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare, näringsliv och andra myndigheter – bland annat inom ramen för snabbspåren – utvecklas ytterligare.

Valideringsdelegationen föreslår att *ett råd inrättas* för att följa, stödja och driva på ett samordnat utvecklingsarbete inom

valideringsområdet på nationell och regional nivå, som en förlängning av det arbete som delegationen bedrivit på senare år. Till rådet ska knytas ett kansli för det löpande arbetet och rådet ska ledas av ansvarigt statsråd (som delegationen ej definierar) i syfte att ge valideringsfrågorna större politisk tyngd.

TCO delar bilden att det behövs en nationell tvärgående funktion för validering och instämmer i beskrivningen av validering som ett viktigt verktyg för arbetslivets kompetensförsörjning. Samtidigt är det inte självklart hur samverkan kring validering konkret ska utformas.

Ett särskilt råd kan medverka till att valideringsarbetet hålls ihop nationellt och inte tappar fart men kan å andra sidan bidra till att validering fortsätter att betraktas som ett särintresse och inte som en integrerad del av kompetensförsörjningspolitiken. Som delegationen konstaterar (s. 231) riskeras också otydlighet visavi andra ansvarsområden med en organisering i ett råd, vilket kan komma att resultera i att valideringsfrågan trots allt inte ges nödvändig politisk prioritering.

TCO instämmer i delegationens slutsats att det övergripande ansvaret för kompetensförsörjning, livslångt lärande och validering behöver tydliggöras i Regeringskansliet. Med reservation för att det rör sig om en temporär lösning i väntan på att frågan om organisering genomlysts ytterligare, kan emellertid diskuteras om den bästa lösningen är att bryta ut validering enligt föreslagen modell. I synnerhet som validering utgör ett *medel*, snarare än ett mål i sig.

Eftersom validering innebär att individens kunskaper bedöms i förhållande till målen med olika utbildningsinsatser har TCO:s medlemsförbund Lärarförbundet framfört till TCO att det är naturligt att valideringsarbetet kopplas ihop med övrigt arbete inom utbildningsområdet, och därmed ansvarsmässigt förläggs till Utbildningsdepartementet.

Helt centralt är att validering ses i sitt sammanhang för att undvika att parallella strukturer byggs upp. Även om ett valideringsråd har potential att ge valideringsfrågan större politisk tyngd är TCO:s uppfattning att vad som först och främst behövs är ett samlat och sektoröverskridande grepp om kompetensförsörjningspolitiken i stort för att möta dagens stuprörproblematik. Här finns också modeller att dra lärdom av internationellt. Ett exempel är det sätt som Norge valt att organisera kompetensförsörjningspolitiken runt

en nationell strategi vilken bärs upp gemensamt av politik, parter och folkbildning, utifrån en tydlig institutionell ansvarsfördelning.

Valideringsdelegationen föreslår också en nationell strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande (7.5.1) och att validering bör ingå i genomförandet av strategin nationellt och regionalt.

Till skillnad från Arbetsmarknadsutredningen, vars förslag handlade om att en organisationskommitté skulle ansvara för att ta fram en nationell strategi för kompetensförsörjning parallellt med att förbereda införandet av en ny kompetensförsörjningsmyndighet, så föreslår valideringsdelegationen emellertid att det i strategin för kompetensförsörjning och livslångt lärande bör framgå *hur* arbetet med att genomföra strategin ska genomföras.

Det syns som ett väl avvägt första steg. TCO välkomnar också förslaget att strategin bör beslutas i form av en överenskommelse mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, enligt norsk modell. Överlag är det viktigt att den kunskap som de fackliga organisationerna besitter i frågor som rör olika aspekter av kompetensförsörjning tas tillvara på ett bättre sätt.

Som redan nämnt är det i fråga om organisatoriska lösningar viktigt att kontextualisera validering. Det innebär i överensstämmelse med hur Valideringsdelegationen resonerar att stöd och främjande av validering i möjligaste mån bör ske inom respektive sektor inom utbildningsväsendet respektive arbetslivet, vilket i sin tur förutsätter tydliga uppdrag från politikens sida till respektive myndighet (s. 210). Särskilt viktigt syns det vara på högskolans område där luckorna idag är stora.

Utan ett uttryckligt ansvar för validering angivet i myndighets uppdrag är det också svårt att föreställa sig att berörda myndigheter kommer att ta itu med frågan på allvar. Genom att ansvaret för validering formaliseras och förtydligas ges förutsättningar för bättre fungerande system för validering. Samtidigt fordrar ett utökat ansvar också mer omfattande stöd till de aktörer som är involverade i det praktiska arbetet med validering på olika nivåer för att säkra kvalitet i genomförandet.

En viktig del i utformandet av ett nationellt valideringssystem är att berörda myndigheter även *följer upp* validering av reell kompetens. I nuläget saknas tillförlitlig statistik över antalet personer som får sin kompetens validerad vilket är problematiskt av flera skäl. För att underlätta uppföljning och utvärdering välkomnar TCO förslaget att myndigheterna får i uppdrag att redovisa omfattningen av validering

inom sina respektive verksamhetsområden. TCO instämmer i att utvecklingsbehovet är stort, inte minst inom högskolans område, och ser det som mycket angeläget med mer uttömmande statistiska underlag över insatser på valideringsområdet för att kunna bedöma effektivitet och resultat.

Ur det perspektivet välkomnar TCO också att berörda myndigheter inlett en fördjupad samverkan för arbetslivets kompetensförsörjning med fokus på validering. Behovet av ökad samordning *här och nu* är betydande och det är tidsödande att få nya system och strukturer på plats. Av de skäl som delegationen anger (avsnitt 7.4.2, s.219f) delar TCO dock bedömningen att det är en utmaning att låta en myndighet med ansvar inom en sektor – oavsett vilken sektorsmyndighet som avses – också ha ett övergripande sektorsövergripande valideringsansvar. Idag ansvarar Myndigheten för yrkeshögskolan för att ge stöd till valideringsverksamheten i väntan på besked från politiskt håll om en permanent lösning.

Att få bättre grepp om regionala effekter av ett starkt omvandlingstryck är angeläget då arbetsmarknader ofta är regionala till sin karaktär. Av den anledningen välkomnar TCO också Valideringsdelegationens förslag till lag om ändring i lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar, vilket innebär att en ny paragraf, 7 a §, införs i vilken det slås fast att en region ska fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt följa upp, utvärdera och till regeringen redovisa resultaten av det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt en bedömning av regionens kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt. Likaså att det tydligt uttrycks att den regionala nivån och den nationella nivån är varandras förutsättningar i kompetensförsörjningsarbetet (7.5.3). Överlag behöver den regionala dimensionen i infrastrukturen för validering utvecklas ytterligare.

TCO erfar att utredningen om Utredningen om planering och dimensionering av Komvux och gymnasieskola (U 2018:01) kommer att föreslå att det ska införas regionala ramar för utbildningsutbudet inom gymnasieskolan och Yrkesvux. Om det införs regionala råd i enlighet med Valideringsdelegationens förslag behöver dessa och den struktur som föreslås i U 2018:01 samordnas för att undvika att det införs parallella strukturer.

För en effektiv utbildnings- och arbetsmarknadspolitik är det också angeläget att den eftergymnasiala utbildningen i form av yrkeshögskola och högskola finns representerad i de strukturer för samverkan kring validering som byggs upp – även på regional nivå.

En träffsäker kompetensförsörjningspolitik kan också behöva en utvecklad förmåga att bryta ner yrken i olika kompetenser och färdigheter, i synnerhet om obalanserna på arbetsmarknaden ökar med försvårad matchning som följd.

Frågan om hur valideringsverksamheten ska organiseras är nära besläktad med *finansiering*. En förutsättning för att på sikt kunna röra sig bort från tillfälliga uppdrag och skapa långsiktighet i nationell samordning är att riktade medel tillförs för valideringsverksamheten på olika nivåer, organisatoriskt och geografiskt. I likhet med vad delegationen förordar anser TCO att det vore önskvärt om nästa programperiod för den europeiska socialfonden i större utsträckning fokuserade på frågor rörande kompetensförsörjning och livslångt lärande, inbegripet validering (s. 33). Det är också något som TCO framfört till förvaltande myndighet.

TCO ser också positivt på delegationens förslag att säkerställa fortsatt finansiering av fortbildning inom högskolan om validering. Inrättandet av ett nytt statsbidrag för att utveckla validering av yrkeskompetens är också välkommet. I fråga om högskola och universitet måste som tidigare nämnt dagens ersättningsystem revideras för att öka tillgång till validering och få till stånd ett mer långsiktigt åtagande från lärosätenas sida. Men vid sidan av ekonomiska medel behöver det också finnas kapacitet att utöka valideringsverksamheten. En viktig komponent i detta menar TCO är ett väl fungerande administrativt system såsom uppföljning och utvärdering, vilket har berörts ovan.

Diskussionen om ansvarsfördelning pekar även mot omställningsorganisationernas viktiga arbete vid neddragningar och behovet av att vidareutveckla omställningsstödet. Det vore önskvärt om deras insatser i högre grad kunde samordnas med Arbetsförmedlingens insatser för att hjälpa personer som befinner sig i en omställningsprocess.

Stärkt stöd till branschvalidering (kap 10)

I dessa delar av betänkandet hänvisar TCO till tidigare remissvar gällande *Delning av förslag till förordning om statsbidrag för utveckling av branschvalidering*. I tillägg vill TCO understryka att det är viktigt att ett förstärkt stöd till branscherna så långt som möjligt samordnas med införandet av den svenska referensramen för kvalifikationer, SeQF, för att undvika glapp och överlappning.

Ökad tillgång till validering i kommunal vuxenutbildning (kap 11)

Tillgången till validering inom vuxenutbildningen stärks genom att kommunerna i egenskap av huvudmän för vuxenutbildningen blir skyldiga att erbjuda elever validering. Valideringsdelegationen föreslår dessutom att en skyldighet för hemkommunen att erbjuda en inledande kartläggning inför utbildning eller provning skrivs in i skollagen.

TCO tillstyrker förslagen. Utgångspunkten måste vara att alla som har behov av att få sin reella kompetens bedömd inom utbildning och/eller arbetsliv erbjuds denna möjlighet. Samtidigt måste det beaktas att förutsättningarna att tillhandahålla validering varierar mellan kommuner varför system för samverkan kommer att behövas. Vuxenutbildningen är idag underfinansierad. Validering är därtill mycket resurskrävande och det är därför viktigt att erforderliga medel tillförs verksamheten. Att arbeta med validering kräver dessutom nya arbetssätt för lärare, som i grunden är utbildade för gruppundervisning. Både den initiala kartläggningen och själva valideringen kan komma att kräva adekvata kompetensutvecklande insatser. Man kommer därutöver att behöva planera verksamheten så att det på ett organiserat sätt kan erbjuda möjligheter för validering.

Som redan känt råder det stor brist på såväl lärare som studie- och yrkesvägledare vilket bör beaktas. Detta kommer att utgöra ett särskilt stort bekymmer inom Yrkesvux. Andelen yrkeslärare med legitimation och rätt behörighet är låg. All validering måste genomföras av lärare med rätt behörighet och kompetens för att upprätthålla god kvalitet.

En effektiv valideringsprocess för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvård är också nödvändig, inte minst i ljuset av den bristsituation som finns. Därtill finns ett behov av att belysa situationen för personer med utländska kvalifikationer inom undervisningsyrken.

För att påskynda inträdet på den svenska arbetsmarknaden har TCO tidigare föreslagit att såväl SFI som Arbetsförmedlingens insatser ska inledas tidigare än idag. Redan innan uppehållstillstånd beviljats är det angeläget att kunna kartlägga kompetens hos nyanlända samt tillhandahålla vägledning, översättningar av examina och information om myndigheter som bedömer utländsk kompetens och valideringsprocesser. En studie som TCO låtit genomföra för några år sedan med titeln *Rätt jobb istället för ett jobb* pekar mot att en förutsättning för att ta tillvara kompetens hos nyanlända akademiker är att insatserna redan från början inriktas i linje med personens

utbildning och erfarenhet. Att ha ett okvalificerat arbete ökar inte chanserna för det.

Therese Svanström
Ordförande

Kristina Lovén Seldén
Utredare